

## Actualité

Salaire minimum, préavis  
et employabilité :  
la mauvaise pièce !

## CP200

Du changement  
pour la  
formation

## Réveil

de l'OMC  
Attention  
danger !

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

[www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne)

Décembre 2019 n° 10 - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi  
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août  
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

**CNE** L'avenir a  
son syndicat



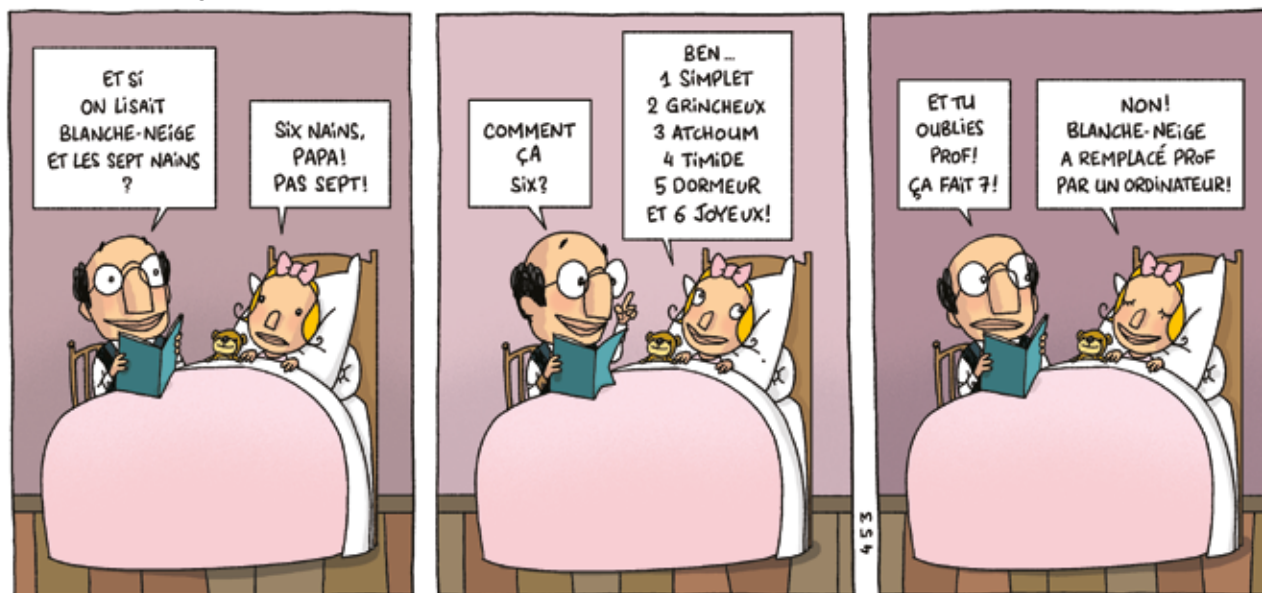
# TRANSITION NUMÉRIQUE

Quel impact dans votre travail

# SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - Congrès CSC 2019 : #queltravaildemain - un monde en transition (1/2) - Transition numérique : quel impact pour votre travail ?**  
Le Congrès de la CSC s'est tenu à Ostende en octobre dernier. Il y a principalement été question de l'impact des transitions numérique et écologique sur le travail. Au cours de cette série, nous dressons le tableau de ces deux transitions, en commençant par la numérique.
- 6 Actualité - Salaire minimum, préavis et employabilité : la mauvaise pièce !**  
Les interlocuteurs sociaux négocient actuellement autour de deux dossiers importants : l'augmentation du salaire minimum et la conversion du préavis en mesures favorisant l'employabilité. Tentons d'y voir plus clair dans cette mauvaise pièce en deux actes.
- 7 Infographie économique - Quand le financement de la santé nous rend malade...**  
Ce 24 octobre, les Blouses Blanches étaient en grève. Le personnel des hôpitaux et des soins à domiciles, en sous-effectif, crie au refinancement des soins de santé. Parlons-en justement du financement des soins de santé...
- 8 Chronique juridique - Mobilité et travail (2) : tout savoir sur le cash for cars**  
Chaque mois, découvrez des droits concrets liés à votre mobilité vers et depuis votre lieu de travail. Ce mois-ci, faites le point sur une nouvelle forme de rémunération liée à votre mobilité : le cash for cars.
- 10 Ça se joue en Europe - Réveil de l'OMC : attention danger !**  
L'Organisation mondiale du commerce (OMC) est depuis de nombreuses années en léthargie. Elle se relance aujourd'hui en négociant sur l'avenir de l'économie numérique. Il est grand temps de la replacer sous le radar du débat public.
- 11 CP200 - Du changement pour la formation**  
En CPAE, la formation est un thème abordé de manière structurée. Les employés ont un droit à la formation. Cette année, la CCT du 1er juillet 2019 modifie fortement les dispositions prévues à cet égard.
- 12 Commerce - Elections sociales dans le Commerce dans les starting-blocks**  
En 2016, le secteur avait consolidé sa place dans les principales commissions paritaires de la grande distribution et notamment dans l'alimentaire. Le secteur a également mis en place un projet spécifique pour les petits commerces indépendants et franchisés.
- 13 Non Marchand - Travailleurs à temps partiel : de l'espoir pour une augmentation du temps de travail ?**  
Depuis de nombreuses années, la CNE Non Marchand dénonce et tente d'améliorer les conditions dans lesquelles se trouvent des milliers de travailleurs à temps partiel (involontaire).
- 14 L'équipe à la Une - Défis mobilité : une 2e place pour une équipe CNE !**  
L'équipe syndicale CNE du CHC à Liège a obtenu la deuxième place du « Défi des représentants des travailleurs ». Rencontre avec Rosa Grosjean, déléguée de cette équipe.
- 15 Elections sociales - La diversité, une vraie chance**  
Le contraste entre l'adhésion unanime à des valeurs humanistes et la mobilisation concrète sur le sujet de la lutte contre les discriminations est flagrant.
- 16 Edito - Dix mille mains**  
On dit parfois : « Les peuples ont les gouvernements qu'ils méritent ». Haha ouiche, mais que dire alors des peuples sans gouvernement ? Nous, en Belgique, ne méritons-nous rien ?

## Le trait de Serge Dehaes...



# ÇA NOUS ENGAGE



Certains ont dit “ A quoi ça sert de se mobiliser ? ”. D'autres ont prouvé pourquoi.

Le Parlement a adopté ce 21 novembre, à l'unanimité, la loi « Blouses blanches » ! 59 millions d'euros destinés aux travailleurs des hôpitaux et des services salariés des soins à domicile et ce, encore en 2019. Les Fonds sociaux Maribel auront maintenant l'année 2020 pour prendre les mesures adaptées au secteur et aux institutions permettant d'améliorer la situation du personnel soignant (emploi, formation, soutien, etc.). La mobilisation des travailleurs, de mardi en mardi, aura finalement payé. Belle victoire sur laquelle nous revenons dans l'édito et la page 13 de ce Droit de l'Employé.



**Ne restez pas seul face à vos questions.**

Plus d'info? [www.csc-interim.be](http://www.csc-interim.be)

Vous êtes membre? Passez nous voir pour des conseils personnalisés ou une aide juridique.



**Vous avez travaillé 65 jours comme intérimaire et vous êtes membre de la CSC ? Alors vous avez droit à une prime de fin d'année et à une prime syndicale !**

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, vous devez avoir travaillé au moins 65 jours ou 494 heures en tant que travailleur intérimaire pendant la période de référence (01/07/2018 - 30/06/2019). Pour toute question ou information complémentaire, surfez vite sur [www.csc-interim.be](http://www.csc-interim.be).

**Attention, changement dans le document de prime !**

Depuis la prime de fin d'année de 2018, la présentation du document de prime a été profondément modifiée. Le changement le plus important est que le bénéficiaire recevra dorénavant un document de prime bilingue et que la(les) case(s) A/B n'existent plus.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, la personne doit retourner le document complet et original à l'adresse : CNE PRIMES avenue Robert Schuman, 52 1401 Nivelles.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à écrire à [cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be). Pour toute autre question concernant vos prestations intérimaires, nous vous invitons à contacter le fonds social au 02/203.60.95 de 9h00 à 12h00.

# TRANSITION NUMÉRIQUE : QUEL IMPACT POUR VOTRE TRAVAIL ?

Le Congrès de la CSC s'est tenu à Ostende en octobre dernier. Au cours de celui-ci, il a principalement été question de l'impact des transitions numérique et écologique sur le travail. Au cours de cette série, nous dressons le tableau de ces deux transitions, en commençant par la numérique.

Les découvertes scientifiques de ces dernières décennies ont vu se développer les « nouvelles technologies de l'information et de la communication » (NTIC). Celles-ci recouvrent de multiples outils : ordinateurs, smartphones, réseaux sociaux, applications mobiles, objets connectés, achats en ligne, etc. Éclairons ici l'impact de ces technologies sur votre travail, et les réponses que le dernier Congrès de la CSC apporte à ces changements.

## PROMESSES DES PATRONS

Commençons par les promesses - ou les mythes ? Il existe un discours (néo)libéral bien rodé sur les nouvelles technologies, relayé par le patronat et, parfois, par les gouvernements. Selon eux, les évolutions numériques ont vocation à améliorer votre qualité de vie et à vous rendre plus heureux et indépendant dans votre travail et dans votre vie privée. Elles font partie des pôles d'excellence de la Belgique qui doit investir dans ce secteur pour assurer son développement économique à l'avenir. Ces mutations sont donc bénéfiques et souhaitables, et permettront une croissance de nos richesses pour le bonheur de toutes et tous.

Inutile de dire que la réalité n'est pas aussi rose, ou à tout le moins plus nuancée. Quelles sont donc, pour l'instant, les conséquences des nouvelles technologies de

l'information et de la communication sur le travail ?

## RÉALITÉS DES TRAVAILLEURS

Primo, elles abolissent les frontières. Les NTIC connectent, partout et tout le temps, tous les objets et toutes les personnes ; elles rendent ainsi poreuses les barrières temporelles et spatiales qui existaient auparavant entre le travail et la vie privée. Lorsque vous répondez à un mail professionnel sur votre smartphone tout en préparant le repas de votre enfant, êtes-vous employé ou parent ? Les technologies numériques empêchent de déconnecter du boulot, elles permettent l'immixtion du boulot dans votre maison par le télétravail, etc. Vie professionnelle et vie privée s'en trouvent entremêlées, au grand dam du bien-être, du repos, et surtout de la disponibilité exclusive pour les activités privées et familiales. Ces situations de surcharge mentale augmentent le stress et causent des burn-out (une maladie quasiment inexistante il y a 25 ans).

Secundo, les technologies numériques modifient le contenu de l'emploi. Vous passez peut-être plus d'une heure par jour à répondre à des mails ou à gérer la communication de votre entreprise sur les réseaux sociaux. De nombreuses tâches ont ainsi été ajoutées à votre charge de travail. Et les tâches simplement remplacées (écrire un

mail plutôt qu'une lettre) ont généralement été accompagnées d'une augmentation du temps de travail. Par ailleurs, l'occupation exclusive sur un ordinateur, devenue la règle pour beaucoup d'employés, cause une pluralité de problèmes physiologiques (vue déficiente à cause de l'écran, mal de dos chronique dû à la position assise, etc.).

Tertio, les NTIC remplacent les êtres humains, tant les travailleurs que les patrons. La première situation est simple à comprendre, il s'agit du remplacement d'un poste de travail par une machine. Au départ, la technique permettait de liquider certaines tâches manuelles, mais le développement actuel des outils numériques donne aussi lieu au remplacement de métiers intellectuels. Selon différentes études, entre 40% et 50% des emplois sont ainsi menacés. D'un autre côté, le remplacement des employeurs par des machines paraît moins évident, mais il est bien réel. Nous assistons de plus en plus à la numérisation de fonctions patronales. La fonction traditionnelle de « commandement et contrôle » peut ainsi être assurée par des dispositifs électroniques. On peut penser, par exemple, aux employés des centres de distribution d'Amazon qui réalisent des tâches robotiques en écoutant les ordres communiqués dans leur casque audio. Plus fondamentalement, la figure de l'employeur peut également être tout entière remplacée par un programme informatique. C'est le processus lancé par les firmes Uber (taxi) et Deliveroo (livraison de repas). Ce nouveau mode d'organisation (appelé « ubérisation ») supprime la figure du patron au point que les travailleurs se retrouvent sous statut d'indépendant. Ils dépendent alors exclusivement d'une application mobile qui leur fournit leurs ordres de mission en fonction des commandes des utilisateurs de l'application. La disparition du patron indivi-



dualise encore plus le travailleur, le rendant seul responsable de sa charge de travail et de son salaire, ce qui accroît significativement la pression et le stress.

Ces effets conjugués attestent que les nouvelles technologies constituent, pour le moment, un outil d'asservissement des travailleurs aux desiderata des employeurs, des entreprises et du marché.

## ENGAGEMENTS DE VOTRE SYNDICAT

Lors du Congrès de la CSC qui s'est tenu à Ostende en octobre dernier, nous avons abondamment discuté de ces changements. Pour y remédier, sans rejeter les NTIC en bloc, le Congrès s'est prononcé en faveur d'une série de propositions à défendre durant les prochaines années. La colonne vertébrale de ces engagements affirme que les travailleurs ne doivent plus subir les évolutions technologiques, mais les piloter pour les mettre au service du bien commun.

La CSC plaide pour la répartition équitable des gains générés par les évolutions numériques. Lorsque ces gains sont financiers, des réformes fiscales sont nécessaires. La CSC défend ainsi la globalisation des revenus, donc la taxation semblable des revenus issus du travail et de ceux qui sont issus de l'utilisation d'un outil numérique. Nous promovons aussi une plus forte imposition des profits des sociétés et des transactions financières. À côté de l'impôt, les gains réalisés grâce aux nouvelles technologies doivent

aussi faire l'objet de cotisations à la Sécurité sociale vu leur impact sur le travail et notre modèle social. Les NTIC influencent également la quantité de travail. Pourquoi continuer à travailler 38 heures par semaine lorsque la totalité ou une partie de vos tâches peuvent être réalisées par des outils numériques ? La CSC plaide donc pour une réduction collective du temps de travail sans diminution de salaire. Ce sera une de nos plus hautes priorités à l'avenir.

Plus largement, l'introduction des NTIC dans le monde du travail doit être délibérée plutôt qu'imposée par le patronat et leurs ingénieurs affidés. Votre syndicat exige que l'impact des évolutions numériques puisse être évalué en aval et en amont, et que vous puissiez demander ou refuser les technologies selon que celles-ci sont conformes ou contraires à l'intérêt général.

En matière de contenu et d'organisation du travail, la CSC a adopté un large panel de positions pour s'opposer à la manière dont les NTIC modifient les tâches du travail quotidien, brouillent la frontière entre le boulot et la vie privée et familiale, limitent le respect des informations personnelles, causent du stress et des burn-out, etc. Parmi ces propositions, retenons ici un seul exemple : la consécration d'un droit à la déconnexion. Celui-ci permet de scinder les lieux et les moments dédiés au boulot et ceux qui sont dédiés à soi, à ses proches, à sa famille, et cela favorise a fortiori une vraie relâche mentale pour limiter le stress. Toutes ces

propositions font partie intégrante de notre volonté que vous participiez à la définition de votre travail afin d'en améliorer le sens, le contenu, la qualité et le bien-être.

Pour ce qui touche à l'ubérisation du travail, la CSC a affirmé son soutien à l'initiative syndicale United Freelancers. Ce groupement interne à la CSC est chargé d'organiser les travailleurs indépendants en situation de dépendance économique. Il a notamment lancé des grèves des coursiers Deliveroo pour obtenir de meilleures conditions de travail et de rémunération.

## ET L'ÉCOLOGIE DANS TOUT ÇA ?

La transition écologique, thème du prochain numéro, peut aussi s'inviter sur ce sujet. Sur ce plan, les nouvelles technologies sont excessivement nocives. Si les NTIC étaient un État, ce serait le cinquième plus gros pays émetteur de gaz à effet de serre dans le monde (4% des émissions totales). De plus, la fabrication et l'utilisation des outils numériques requièrent des métaux rares, à savoir des ressources minérales fossiles majoritairement non-recyclables et dont l'extraction et le traitement dévastent l'environnement. Les gisements de métaux sont aussi limités : certains seront vidés en 2050, d'autres d'ici 2100. En conclusion, les NTIC détruisent notre environnement, menacent donc notre avenir, et nous ne pourrons plus en jouir bien longtemps. Autant arrêter tout de suite, non ?

*François-Xavier Lievens*

# Salaire minimum, préavis et employabilité LA MAUVAISE PIÈCE !

Les interlocuteurs sociaux négocient actuellement autour de deux dossiers importants : l'augmentation du salaire minimum et la conversion du préavis en mesures favorisant l'employabilité. Tentons d'y voir plus clair dans cette mauvaise pièce en deux actes.

Actualité

## IL ÉTAIT UNE FOIS LE PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL...

Ce pourrait être le début d'une belle fable. En effet, le projet d'accord interprofessionnel permet d'augmenter votre salaire de 1,1%. Des secteurs ont d'ailleurs aujourd'hui conclu des accords en ce sens.

Mais, la mise en œuvre d'autres pans de l'accord vire davantage à la mauvaise pièce qu'au conte de fées. Car, à côté de l'augmentation salariale, le projet d'accord interprofessionnel prévoit une augmentation du salaire minimum ainsi qu'une négociation destinée à convertir une partie du préavis en mesure favorisant l'employabilité. Sur ces deux pans, ça patine !

## SALAIRE MINIMUM : AUGMENTERA OU AUGMENTERA PAS ?

Le projet d'accord interprofessionnel prévoyait une augmentation du salaire minimum en deux temps. Dans un premier temps, le salaire minimum devait augmenter de 1,1% dès le 1er juillet 2019, soit une augmentation d'environ 17,5€ bruts par mois. Dans un second temps, une négociation devait s'engager pour augmenter le salaire minimum au-delà de 1,1%. Tous les interlocuteurs sociaux n'ont pas accepté l'augmentation immédiate de 1,1% en juillet, tant qu'ils n'avaient pas la garantie que le salaire minimum serait augmenté au-delà de ce premier seuil de 1,1%. Résultat : le blocage est total. Fin du premier acte de la mauvaise pièce. Votre syndicat déplore que 60.000 travailleuses et travailleurs payés au salaire minimum ont déjà perdu 105€ (6x17,5€) depuis



juillet. D'autant que les employeurs ont profité de cette situation pour compliquer le scénario. Ils lient désormais un accord sur le salaire minimum à une négociation sur la conversion d'un tiers du préavis en mesure favorisant l'employabilité.

## PRÉAVIS ET EMPLOYABILITÉ

tiers de certains préavis soit converti en mesures augmentant l'employabilité. A défaut, la loi impose des sanctions financières aux employeurs (3% du montant total du préavis) et aux travailleurs (1% du montant). Tous les préavis ne sont pas concernés. Seuls les préavis de plus de 30 semaines sont visés par

cette obligation. Par ailleurs, la conversion d'un tiers du préavis en mesures d'employabilité ne peut avoir pour effet de réduire le préavis à moins de 26 semaines.

A ce stade, ces aspects techniques importent peu, puisque l'obligation n'est pas exécutée. D'abord, parce que la loi n'est pas claire et que ce qu'elle prévoit est difficile à organiser concrètement. Mais aussi parce que les syndicats sont opposés à toute mesure qui vous fait perdre de l'argent en cas de licenciement et réduit le coût d'un licenciement pour votre employeur. Autrement dit, rien ne change pour votre éventuel préavis... jusqu'à nouvel ordre.

Et, justement, le projet d'accord interprofessionnel invite à trouver une solution pour exécuter la loi. A l'heure actuelle, des négociations sont donc en cours pour convertir un tiers de certains préavis en mesure favorisant l'employabilité. Mais, elles aussi sont dans l'impasse. Et sont rendues encore plus difficiles par le chantage des employeurs qui lient des augmentations du salaire minimum à une solution sur la conversion du tiers de certains préavis. Fin du deuxième acte de la mauvaise pièce.

## TO BE CONTINUED...

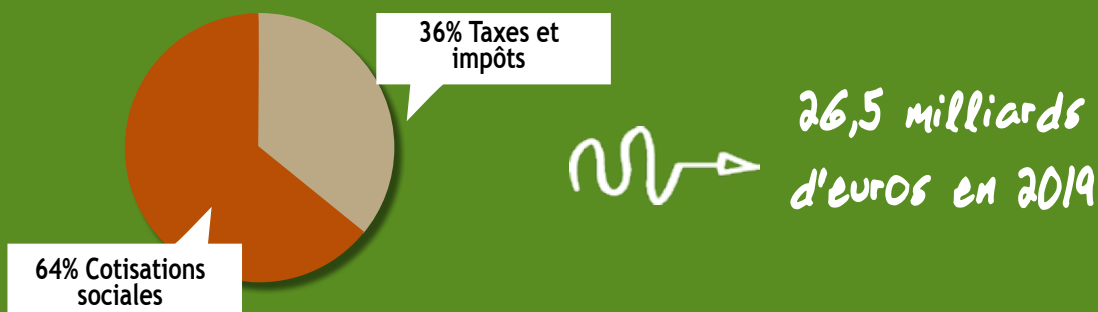
Comme dans toute (mauvaise) saga, la suite sera connue au prochain épisode. Mais tout au long de cette mauvaise pièce, votre syndicat continuera à défendre les plus bas salaires et à s'opposer à toute mesure qui rend le licenciement plus facile pour un employeur.

*Michaël Maira*

## QUAND LE FINANCEMENT DE LA SANTÉ NOUS REND MALADE...

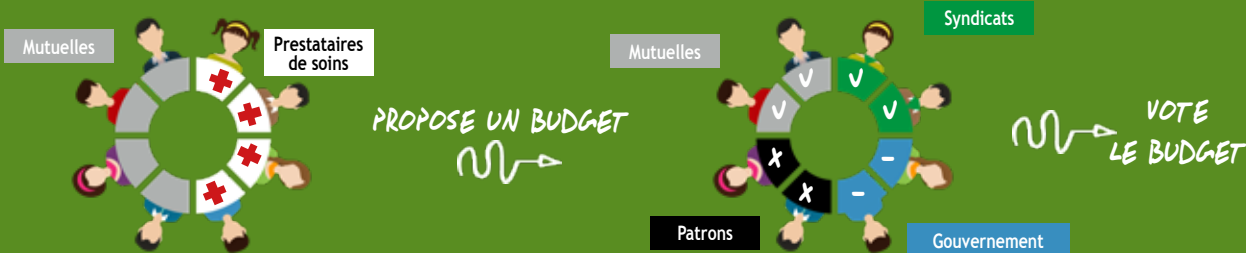
Ce 24 octobre, les Blouses Blanches étaient en grève. Horaires trop lourds et non prévisibles, salaires trop bas, heures supplémentaires qui s'accumulent : le personnel des hôpitaux et des soins à domicile, en sous-effectif, crie au refinancement des soins de santé. Parlons-en justement du financement des soins de santé...

### Financement des soins via la Sécu



### Financement des soins via la Sécu

Négo à l'INAMI



Le gouvernement seul



### Conséquences d'une décision unilatérale du gouvernement



En 2019, alors qu'une majorité des interlocuteurs sociaux sont d'accord sur le budget, le gouvernement minoritaire et en affaires courantes fait blocage.

# Série : mobilité et travail (3)

## TOUT SAVOIR SUR LE CASH FOR CARS

Cette chronique juridique fait partie d'une série consacrée à la mobilité au travail. Chaque mois, découvrez des droits concrets liés à votre mobilité vers et depuis votre lieu de travail. Ce mois-ci, faites le point sur une nouvelle forme de rémunération liée à votre mobilité : le cash for cars.



**MOBILITÉ & TRAVAIL**

Des alternatives à la voiture de société sont nées récemment. Parmi elles, le cash for cars, aussi appelé allocation de mobilité. Le principe est simple : vous avez le droit d'échanger votre voiture de société contre un montant en cash. Mais concrètement, comment cela fonctionne-t-il ?

### QUI Y A DROIT ?

Tout le monde n'a pas le droit de convertir son véhicule de société en cash. En toute logique, vous n'y aurez droit que si vous disposez d'un véhicule de société ou pourriez en disposer selon les règles de votre entreprise. De plus, il faut disposer de ce véhicule (ou pouvoir y avoir droit) durant trois mois sans interruption ou en disposer (ou pouvoir en disposer) durant douze mois au cours des trois dernières années. Enfin, vous y avez

immédiatement droit si vous êtes nouvellement engagé ou promu dans une fonction qui donne droit à un véhicule dans votre entreprise.

Par ailleurs, vous ne pourrez bénéficier du cash for cars<sup>1</sup> que si votre employeur propose cette option dans l'entreprise. Rien ne l'oblige donc à vous proposer cette alternative.

### VOUS AVEZ LE CHOIX

Si votre employeur choisit de proposer le cash for cars, plusieurs choix s'ouvrent à vous. Premièrement, vous avez le choix de renoncer à votre voiture contre du cash ou de la conserver. Si vous optez pour une conversion en cash, vous devez en faire la demande auprès de votre employeur. Ce dernier vous communiquera alors le montant de l'allocation en cash qui remplacera votre vé-

hicule. Jusqu'ici, rien ne vous oblige à quoi que ce soit. Sur base du montant communiqué, vous pouvez toujours librement choisir de conserver votre véhicule ou d'y renoncer contre du cash.

Si le montant vous satisfait et que vous optez pour le cash for cars, vous devez modifier votre contrat de travail. En effet, un nouveau contrat ou un avenant au contrat existant doit mentionner que vous bénéficiez de cette allocation en cash, préciser le montant exact de cette allocation et indiquer la valeur catalogue de votre ancien véhicule qui a été prise en compte pour fixer ce montant. La possibilité de conversion de l'avantage en cash concerne uniquement la voiture de société. Il est interdit de convertir un autre avantage en cash (chèques-repas, écochèques, assurances, etc.).

## Dispensé de préavis ? Inscrivez-vous rapidement comme demandeur d'emploi !

Les règles relatives au chômage ont été récemment modifiées. Dans certains cas, vous êtes désormais obligé de vous inscrire plus rapidement comme demandeur d'emploi après un licenciement. C'est le cas si vous êtes (partiellement ou totalement) dispensé de prestations au cours de votre délais de préavis ou si vous êtes licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

Si vous êtes dans un de ces deux cas de figure, vous avez l'obligation de vous ins-

crire comme demandeur d'emploi endéans les deux mois qui suivent le premier jour de dispense de prestations. Cette inscription doit se faire auprès de votre service régional de l'emploi (Forem en Wallonie, Actiris à Bruxelles ou VDAB en Flandre). Un défaut d'inscription dans les deux mois se payera malheureusement cash puisque vous serez privé d'une partie ou de la totalité de vos allocations de chômage durant une période. En principe, votre employeur doit vous

informer de cette obligation d'inscription, lorsqu'elle s'applique. Non seulement par l'intermédiaire d'une case spécifique du document C4 qu'il vous remet lors de toute rupture de contrat mais aussi via une communication écrite. Cependant, la loi ne sanctionne pas un éventuel « oubli » de sa part. Vous voici donc informé et incité à la plus grande des vigilances!





## UN CHOIX GAGNANT ?

Le montant de l'allocation en cash qui remplace la voiture de société s'élève à 20% de 6/7ème de la valeur catalogue de votre ancien véhicule ou du véhicule dont vous pourriez disposer. Ce pourcentage est porté à 24% si vous bénéficiez d'une carte carburant. En revanche, il est diminué au prorata de votre intervention personnelle, si une telle intervention était prévue lorsque vous disposiez d'un véhicule de société. Ce montant est indexé et peut évidemment être revu si vous changez de fonction.

Vous ne payez aucune cotisation sociale sur cet avantage. Votre employeur paye toutefois une cotisation de solidarité qui équivaut à celle qui était payée sur votre véhicule. Sur le plan fiscal, votre base imposable est augmentée d'un minimum de 1.340€ selon la valeur catalogue de votre véhicule. Cela ne signifie pas que vos impôts vont augmenter de cette somme. Mais bien que cette somme sera ajoutée aux revenus sur base desquels on calcule les taux et montants de vos impôts. Enfin, la formule de calcul de l'avantage conduit à une augmentation moins importante de votre base imposable

que celle utilisée pour évaluer la fiscalité applicable à un véhicule de société. Les exemples ci-contre vous permettront de mieux réaliser ce que tout cela représente.

**Michaël Maira**

*1 L'allocation de mobilité (cash for cars) ne doit pas être confondue avec le budget mobilité (possibilité de répartir un budget entre différentes solutions de mobilité) qui fera l'objet d'une future chronique de la série « mobilité et travail ».*

Valeur catalogue du véhicule	40.900 €
Carte carburant	Oui
Calcul du cash for cars	24% (40.900 x 6/7)
+ Montant de l'allocation remplaçant le véhicule	8.413,7€ bruts annuels
- Contribution personnelle éventuelle	0€ (dans notre exemple)
- Impôt	4% (40.900 x 6/7) = 1.402,3 € Montant impôt = X% de 1.402,3€ (selon le taux d'imposition de vos revenus)

Valeur catalogue du véhicule	40.900 €
Carte carburant	Non
Calcul du cash for cars	20% (40.900 x 6/7)
+ Montant de l'allocation remplaçant le véhicule	7.011,4€ bruts annuels
- Contribution personnelle éventuelle	0€ (dans notre exemple)
- Impôt	4% (40.900 x 6/7) = 1.402,3 € Montant impôt = X% de 1.402,3€ (selon le taux d'imposition de vos revenus)

### Qu'en penser ?

A l'heure actuelle peu d'entre vous ont troqué leur voiture de société contre du cash ; souvent parce que les employeurs n'instaurent pas ce système dans les entreprises. Mais aussi parce que, à l'heure de faire votre choix, les avantages pratiques de disposer d'un véhicule l'emportent souvent sur un montant en cash. Reste que d'autres considérations sont susceptibles de rendre la mesure intéressante à l'avenir. Les embouteillages, le stress et les défis écologiques vous pousseront peut-être davantage à convertir votre véhicule contre une allocation en cash, si votre mode de vie vous le permet.

# Réveil de l'OMC

## ATTENTION DANGER !

L'Organisation mondiale du commerce (OMC) est depuis de nombreuses années en léthargie. Elle se relance aujourd'hui en négociant sur l'avenir de l'économie numérique. Il est grand temps de la replacer sous le radar du débat public.

L'OMC est née au milieu des années 1990. Sa mission est de pousser les Etats à promouvoir l'économie de marché, à déréglementer les économies, à privatiser les services publics. Heureusement, ce programme a vite rencontré des résistances. En 1999, des manifestations monstres organisées par une alliance de syndicats et mouvements environnementalistes ont provoqué l'annulation de la conférence de l'OMC à Seattle et fait entrer l'OMC dans une crise prolongée. Cependant, en janvier 2019 un groupe de 76 Etats - y compris ceux de l'UE et les Etats-Unis - décide d'y lancer des négociations en vue de fixer les règles globales en matière d'e-commerce. Ces négociations inquiètent plusieurs ONG spécialisées. Pour plusieurs raisons.

### IL S'AGIT DE BIEN PLUS QUE DE COMMERCE ÉLECTRONIQUE

Les négociations ne couvrent pas simplement l'e-commerce. Selon une experte, ces négociations « doivent être comprises comme une tentative de modeler l'ensemble de l'économie digitale au profit des grandes entreprises du secteur »<sup>1</sup>. L'économie numérique dans son ensemble est concernée ainsi que la capacité des gouvernements à la réglementer. Le mandat de négociation de l'UE couvre notamment les aspects suivants : transactions électroniques, droits de douane sur les transmissions électroniques, circulation et localisation des données, protection des codes sources et des brevets, protection de la vie privée, etc. Fixer des règles sur des aspects aussi fondamentaux revient à toucher les leviers les plus importants à la disposition des Etats pour régler le secteur numérique. Les questions qui pourraient se poser sont notamment celles-ci : Les Etats pourront-ils à l'avenir lutter contre

les plateformes électroniques de type Uber, Deliveroo... ? Développer un protectionnisme numérique permettant à des entreprises locales de survivre malgré la concurrence des géants (GAFAM) ? Protéger suffisamment les données de leurs citoyens ? Disposer des outils nécessaires pour contrer la cybercriminalité ou les manipulations des élections par des acteurs mal intentionnés ? Taxer les GAFAM ?

### L'OMC N'EST PAS LE BON FORUM

Le choix de l'OMC comme lieu de négociation suscite aussi l'inquiétude. D'autres forums internationaux, plus ouverts aux ONG, auraient pu faire l'affaire. Choisir l'OMC, c'est opter pour un modèle de dérégulation, mais aussi d'influence accrue des multinationales. Le rôle de l'OMC, c'est de faire prévaloir la libéralisation par rapport à la régulation par les Etats. C'est donc d'accroître le pouvoir des entreprises en fixant des règles juridiques qui empêchent les Etats d'« agir trop ».

Les GAFAM l'ont tout à fait compris et influencent depuis plusieurs années les négociations commerciales, auparavant avec le TiSA, aujourd'hui à l'OMC, pour empêcher que les gouvernements n'agissent et pérenniser le pouvoir énorme qu'elles ont acquis.

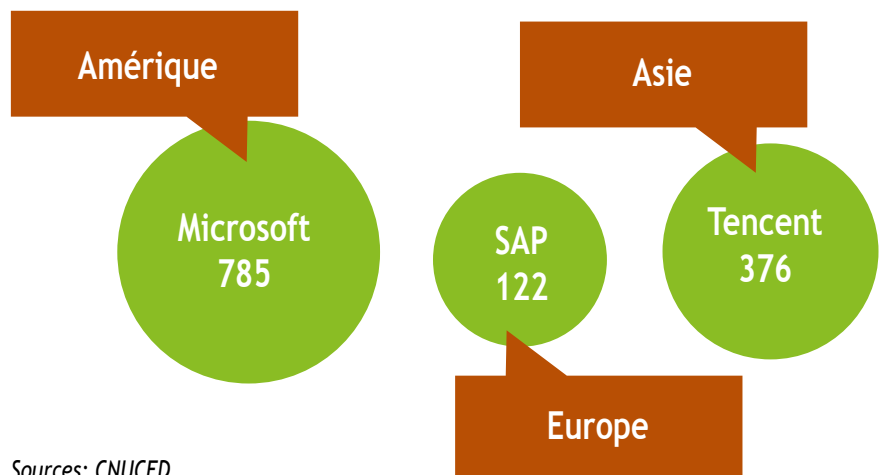
### SE LIER POUR LE FUTUR ALORS QU'ON NE COMPREND MÊME PAS LE PRÉSENT

L'économie numérique est une réalité récente et encore mal comprise, même par les gouvernements (hormis sans doute les grandes puissances comme les Etats-Unis, la Chine ou la Russie). Il est dangereux de fixer des règles qui nous lieront pour des décennies. D'autant plus que ces règles vaudront pour les services numériques d'aujourd'hui, mais aussi pour les services numériques de demain, par définition inconnus aujourd'hui. Pour l'instant, l'UE avance seule dans ces négociations, seuls quelques experts d'ONG jouant les lanceurs d'alerte. Il conviendrait que nos parlementaires se saisissent du dossier.

Etienne Lebeau

<sup>1</sup> Deborah James, [http://ourworldisnotforsale.net/2017/WTO\\_12\\_reasons.pdf](http://ourworldisnotforsale.net/2017/WTO_12_reasons.pdf)

### Les plus grosses entreprises du numérique par continent, 2018 Capitalisation boursière en milliards de dollars US



Sources: CNUCED

## CP200

# DU CHANGEMENT POUR LA FORMATION



En CPAE, la formation est un thème abordé de manière structurée. Les employés ont un droit à la formation. Cette année, la CCT du 1er juillet 2019 modifie fortement les dispositions prévues à cet égard.

**T**out employé d'une entreprise de la CPAE a droit à des jours de formation pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021. La formation doit être organisée pendant les heures de travail. Si ce n'est pas possible, ces heures doivent être récupérées. Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Les employés à temps partiel bénéficient de ce droit à la formation au prorata de leurs prestations à temps partiel.

En revanche, si vous êtes dans un contrat à durée déterminée de moins d'un an, vous ne bénéficiez pas de ce droit à la formation.

L'accord de la CPAE augmente le nombre de jours de formation jusqu'à, en principe, 5 jours en moyenne par ETP sur 2 ans pour 2020-2021. C'est un principe car la CCT introduit une différence dans le nombre de jours attribués entre les entreprises selon leur taille :

- Pour les employés des entreprises de plus de 20 travailleurs : 2020-2021 : 5 jours en moyenne sur 2 ans par ETP.
- Pour les employés des entreprises de 20 travailleurs ou moins : 2020-2021 : 4 jours en moyenne sur 2 ans par ETP.

Les jours de formation peuvent être proposés à tout moment en 2020-2021.

Différentes modalités sont possibles selon la taille et la situation de l'entreprise (présence ou non d'une représentation syndicale et mutualisation des journées).

Claude Lambrechts

## Procédure à suivre pour l'attribution des jours collectifs

### 1. Les entreprises ayant une représentation syndicale

L'entreprise avec une délégation syndicale (DS) et plus de 20 travailleurs peut conclure un plan de formation entre le 01/01/2020 et 30/06/2021. Cet accord doit être approuvé par la majorité des membres de la DS.

Le plan de formation détermine, en toute autonomie, le contenu, le moment, le groupe cible et toutes les autres règles de la formation.

Le plan doit être enregistré au Fonds social.

En l'absence de plan de formation conclu avec la DS et de plan supplétif de formation enregistré, 4 jours de formation sont individuels, 1 seul jour est mutualisé.

### 2. Les entreprises sans représentation syndicale

#### Quoi de prévu pour les entreprises sans DS de plus de 20 travailleurs ?

s'il existe un plan supplétif de formation enregistré : 2 jours de formation sont individuels, 3 jours sont mutualisés.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent adhérer au plan supplétif de formation en enregistrant celui-ci auprès du Fonds social entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020 au plus tard. Le plan supplétif de formation doit être affiché au sein de l'entreprise.

s'il n'existe pas de plan supplétif de formation enregistré : 3 jours de formation sont individuels, 2 jours sont mutualisés.

#### Quoi de prévu pour les entreprises de moins de 20 travailleurs ?

2 jours de formation sont individuels

## Procédure à suivre pour l'attribution des jours individuels

Pour faire valoir ce droit individuel en pratique, il faut d'abord connaître les choix qui ont été opérés dans l'entreprise et contrôler le solde des jours personnels. Nous reviendrons vers vous dans quelques mois.

# Elections sociales dans le Commerce

## DANS LES STARTING-BLOCKS

En 2016, le secteur avait consolidé sa place dans les principales commissions paritaires de la grande distribution et notamment dans l'alimentaire. Nous étions entrés dans une dizaine de nouvelles entreprises du secteur de la vente au détail. En mouvement, le secteur a également mis en place un projet spécifique pour les petits commerces indépendants et franchisés afin d'aller à la rencontre et d'offrir des services aux travailleurs plus isolés de ces enseignes.

De nouvelles entreprises sont apparues dans nos rues, d'autres se sont restructurées et des petites entreprises sont devenues grandes. Les équipes se sont mises en place et se sont mises au service de leurs collègues. Aujourd'hui, les élections sociales 2020 vont démarrer et de nouveaux défis sont lancés !

Ce 22 octobre, le secteur Commerce a donc réuni plus de 200 militants pour poser les jalons de la campagne élections sociales 2020. 2020 est à la fois le moment où les équipes mises en place pourront soumettre leur bilan sous la loupe de leurs collègues mais aussi tracer les lignes de ce qui sera leur plan de travail dans les 4 années à venir.

### RECRUTEMENT

C'est aussi le moment de renforcer les équipes via le recrutement des collègues. En effet, c'est en ayant une liste qui reflète au mieux l'entreprise que nous pouvons représenter au mieux nos collègues. Ainsi, nous y recherchons des femmes et des hommes, jeunes ou moins jeunes, dans les différents services ou rayons, dans les différents métiers, de tout horizon. Un seul mot d'ordre : partager les valeurs de la CNE. Pour cela, une brochure accueil disponible sur le site [www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne) présente ce qui nous guide au quotidien dans notre engagement en entreprise. Nos permanents et services sont donc en soutien des équipes pour mener la campagne jusqu'à la date du vote en mai 2020.

### RENCONTRE

2020 est aussi un moment pour aller à la rencontre des travailleurs dans les entreprises où nous ne sommes pas encore. Donner de la voix à nos affiliés, les consulter sur ce qui les touche et offrir un moment démocratique au sein de l'entreprise, voilà notre leitmotiv ! Pour cela, une campagne active est mise en place. La CNE Commerce est présente sur les réseaux sociaux (via la page facebook [cnecommerce](https://www.facebook.com/cnecommerce)) mais aussi au travers de contacts privilégiés dans

les rues commerçantes, zonings ou centres commerciaux. Nos permanents et militants régionaux sont dans les starting-blocks pour agrandir l'équipe Commerce en allant à la rencontre des travailleurs sur le terrain. Pour cela, nous ne ménageons pas nos efforts : nous répondons à toutes les questions le plus rapidement possible via un numéro fixe (067/88.91.16), une ligne GSM (0470/075946) et un mail ([cnecommerce2020@acv-csc.be](mailto:cnecommerce2020@acv-csc.be)).

Notre campagne met nos militants en lumière au travers d'interviews qui expliquent les raisons de leur engagement, leur quotidien, leurs difficultés et ce que leur apporte le mandat. Ce sont leur voix et leurs combats qui donnent du souffle et du corps à notre travail au quotidien. Et si c'était vous demain ?

*Delphine Latawicz*



### Un peu plus d'argent avec la prime de fin d'année!

La prime unique 2019 du secteur va arriver. Lors des négociations de secteur de cet été, deux mesures ont été décidées qui touchent directement votre pouvoir d'achat. L'une est déjà d'application puisque depuis le 01/07, les barèmes ont été augmentés de 26€ brut / mois (équivalent temps plein). Vérifiez que cela a bien été effectué !

La seconde arrive maintenant. En effet, une prime de 75€ brut (temps plein) vous sera versée en même temps que la prime de fin d'année en décembre. Attention, cette prime sera payée proportionnellement aux prestations pour les temps partiels.

La condition pour bénéficier de cette prime ? Etre en service au 30 novembre 2019. Plus d'informations auprès de votre permanent ou sur notre site [www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne)

# TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL DE L'ESPOIR POUR UNE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

**D**epuis de nombreuses années, la CNE Non Marchand dénonce et tente d'améliorer les conditions dans lesquelles se trouvent des milliers de travailleurs à temps partiel (involontaire). En plus d'être considérés comme des « variables d'ajustement » dans une organisation du travail et des horaires de plus en plus flexibles les empêchant de pres- ter chez un autre employeur, nombreux sont ceux qui sont rémunérés en-dessous du seuil de pauvreté (1.115€ pour un isolé).

Pour ces travailleurs, ainsi que pour leurs délégués qui les accompagnent, la CCT 35 est un levier les rendant prioritaires à l'obtention d'un complément d'heures. Malheureusement, sur le terrain, ce levier est rarement suivi d'effets.

## UNE NOUVELLE DISPOSITION LÉGALE AMÉLIORE LA CCT 35

Avec l'Arrêté Royal du 2 mai 2019, si vous bénéficiez d'une allocation de garantie de revenu, votre employeur est tenu dorénavant de vous communiquer les emplois vacants dans la même fonction et pour laquelle vous possédez les qualifications requises. Si votre employeur ne transmet pas cette communication, il sera redevable d'une cotisation de responsabilisation, bref d'une amende, s'élevant à 25€ par mois par travailleur visé par l'arrêté.

## COMMENT FAIRE ?

Une fois que vous avez fait une votre demande d'emploi vacant via le formulaire ad hoc (voir votre délégation syndicale CNE), votre employeur doit vous communi-

**Réponse de son employeur à Madame Presquesoustatudem-  
ploi, aide familiale\* :**  
« Madame, un temps plein n'est pas envisageable pour vous ; le métier est dur, votre santé fragile... »

**Réponse de son employeur à Madame Presquerémunéréecommeilsedoit, éducatrice pour personnes handicapées\* :**  
« Madame, malheureusement, nous cherchons un éducateur classe II ; vous êtes surqualifiée. »

quer tout emploi à temps plein ou à temps partiel d'un régime supérieur à votre emploi actuel, par recommandé, de la main à la main ou par mail avec accusé de réception. Cette communication ne doit être faite que lorsque l'augmentation aura une durée minimale d'un mois ininterrompu ou sera à durée indéterminée.

La communication doit contenir certaines mentions obligatoires : une description sommaire de la fonction, la durée du contrat proposé, le volume de travail et l'horaire, le lieu de travail. L'adaptation du régime de travail se fait soit au moyen d'un

nouveau contrat de travail, soit au moyen d'un avenant au contrat de travail existant. Attention ! Vous devez absolument réagir à ce courrier dans un délai pouvant varier entre une semaine et un mois. L'ONSS est responsable de la perception de cette cotisation.

La CNE Non Marchand souhaite pouvoir évaluer la bonne application de cette législation. N'hésitez donc pas à contacter votre délégation syndicale, ou le secrétariat de la CNE de votre région, celle-ci fera valoir vos droits !

*Nadine Vansteeger  
Nicolas Cahay*

\*Situations inspirées de la réalité

## Le Mardi des Blouses Blanches en quelques évènements

Jun 2019 • lancement des « Mardis des Blouses Blanches ».



24 octobre 2019 • journée nationale d'actions et de grève dans les Soins de Santé.

Contre toute attente, le Parlement adopte le principe d'un fonds de 400 millions/an pour répondre au mal-être exprimé par le personnel du secteur. Rien n'est gagné, tout le monde croit au « coup de com' » qui n'a aucune chance d'aboutir...

La CNE contacte les partis politiques et leur propose de passer par les Fonds sociaux Maribel Social pour concrétiser l'idée.

Et tout s'accélère.

C'est finalement le 20 novembre que la commission Santé du Parlement adopte, à l'unanimité, une proposition de loi qui est votée en plénière le lendemain.

## Ça sert à quoi ?

En 2019, 59 millions seront versés au Fonds social (travailleurs des hôpitaux et des services salariés des soins à domicile). Le Fonds social définira le type d'actions possibles et les montants budgétaires mis à la disposition de chaque institution (en fonction du nombre d'ETP). La concertation sociale locale (syndicats et employeurs) déposera auprès du Fonds, des projets concrets en fonction de l'analyse des besoins sur le terrain. Les projets acceptés seront financés intégralement.

Un dossier complet sera disponible dans le Droit de l'Employé de janvier.



# L'équipe à la Une

## DÉFIS MOBILITÉ : UNE 2<sup>e</sup> PLACE POUR UNE ÉQUIPE CNE !

L'équipe syndicale CNE du CHC à Liège a obtenu la deuxième place du « Défi des représentants des travailleurs ». Rencontre avec Rosa Grosjean, déléguée de cette équipe.

**En quoi consistait votre projet pour la semaine de la mobilité ?**

Notre projet a repris plusieurs événements. Tout d'abord, la semaine précédant la mobilité, nous avons tenu un stand devant la clinique. Une "roue de la fortune" reprenait les pistes de réflexions quant à nos moyens de déplacements. Des "fruitcyclettes" ont permis de sensibiliser de façon ludique et conviviale à la mobilité douce : "Pédalez et produisez votre smoothies".

Ceux qui le désiraient ont pu chercher les renseignements d'itinéraires multimodaux. Cela correspond à une demande fréquente par rapport au nouvel hôpital du MontLégia (connexion Guillemins-MontLégia en vélo, parking de délestage-vélo...). Cet événement a été positivement relayé dans la presse.

Dans un deuxième temps, lors de la semaine de la mobilité nous avons été actifs en tant que membres de l'équipe CHC Mobilité où nous sommes partie prenante, aussi bien à la Clinique Sainte-Élisabeth à Heusy où nous avons tourné dans les unités, rencontré et débattu avec plusieurs travailleurs qu'à Saint-Joseph à Liège.

Chaque jour, un stand et une animation étaient organisés sur un site différent : dis-

tribution de flyers, gadgets, sensibilisation par de petits films, concours, discussion avec des travailleurs et des visiteurs...

**Pourquoi avez-vous décidé d'y participer ?**

C'est une belle manière de rencontrer les travailleurs et de partager avec eux au niveau de la mobilité. Notre souhait est d'y joindre des problématiques environnementales dans notre quotidien. Il y a 4 ans, nous avons rejoint le groupe CNE Mobilité, chapeauté par Christine Sylvestre, véritable moteur et initiatrice au sein de la Clinique Sainte-Elisabeth à Heusy. Nous nous sommes battus pour avoir un "mobility manager". Nous nous sommes également attelés à rencontrer les travailleurs, avons réalisé une enquête en 2018 et tâchons de répondre à leurs questions telles que "Comment valoriser les déplacements piétons ? Comment encoder ses kms en tant que cyclistes et bénéficier de l'indemnité de 0,24€ par km pédalé ?". Reste à faciliter l'enregistrement du covoiturage sur le site carpool.chc.be.

**Qu'en ont pensé les travailleurs ?**

Ils étaient contents de pédaler et de goûter les smoothies. Nous avons eu quelques débats intéressants près de la roue. Et des questions concrètes face aux futurs déplacements domicile -MontLégia ainsi qu'au

parking sécurisé pour les vélos et places covoitureurs.

**Comment avez-vous appris que vous faisiez partis des lauréats ?**

Par Marc Becker, secrétaire national de la CSC en charge des affaires wallonnes.

**Qu'avez-vous gagné (et comment comptez-vous mettre cela en place) ?**

Nous avons gagné le second prix à savoir une trottinette. La mise en place est encore à déterminer.

**Comment l'équipe syndicale a vécu ce projet ?**

C'est un bel encouragement, une forme de reconnaissance et une belle invitation à continuer dans ce domaine.

*Propos recueillis par Alice Mazy*

Nous tenons à remercier Bénédicte Vellande, permanente interprofessionnelle RISE, Isabelle Debroux, responsable de la communication CSC Liège, Nicolas Cahay secrétaire permanent des Hôpitaux, Christine Sylvestre, déléguée CNE et superactive au niveau de la mobilité ainsi que notre coéquipier Nicolas Marchandise également moteur au sein de notre équipe mobilité.

# ELECTIONS SOCIALES 2020

## LA DIVERSITÉ, UNE VRAIE CHANCE

En entreprise, on entend souvent des réflexions du style : " La fille du 1er est à peine enceinte, qu'elle est déjà écartée ", " Mon collègue est africain, " L'intérimaire est un jeune d'origine marocaine", " La dame qui nettoie est polonaise", " J'ai l'impression que le type du 2e est homo"...

Certains représentants pensent que ce sont des questions trop compliquées, trop risquées car ce sont des sujets qui dérangent. Ils pensent que pour les collègues les axes revendicatifs, c'est la protection de l'emploi et le pouvoir d'achat.

### LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DANS L'ENTREPRISE, EST-CE NOTRE AFFAIRE ?

Le contraste entre l'adhésion unanime à des valeurs humanistes et la mobilisation concrète sur le sujet de la lutte contre les discriminations est flagrant. Souvent on peut observer que l'engagement antidiscriminatoire est avant tout considéré comme une position individuelle, une affaire de personne, non d'un collectif. Le sujet des discriminations, parce qu'il met en jeu les représentations personnelles, particulièrement variables de l'altérité, dérange, divise et est redouté par certains. Pourtant dans les entreprises, nous travaillons avec des collègues de profils différents : des femmes et des hommes, des jeunes et des travailleurs plus âgés, des personnes de toute origine s'exprimant dans différentes langues à la maison, des travailleurs expérimentés, de niveaux d'études variés, des diplômes et qualifications différents. Cela se passe souvent bien mais il arrive encore souvent que des incidents arrivent, que des comportements abjects surviennent, que des travailleurs

souffrent à cause de faits de violence et de harcèlement, parfois il s'agit de harcèlement à caractère raciste avec violence physique.

Comme syndicaliste, que faut-il faire ? La lutte contre les discriminations peut-elle se cantonner à des actions particulières ou est-elle reliée à un ensemble d'actions auxquelles elle est plus ou moins intégrée ? Cette lutte s'enracine dans l'optimisation des compétences des Conseil d'entreprise et Comité pour la prévention et la protection du travail.

Les élections sociales, organisées au niveau des entreprises, constituent un scrutin très éclaté, qui prend tout son sens au niveau des entreprises elles-mêmes. Les organisations syndicales sont seules habilitées à présenter des candidats lors de la constitution de la liste, respecter la mixité homme/femme et la mixité culturelle proportionnellement à la composition du collège en proposant des candidats de tous les départements, de toutes les fonctions, oser la diversité, c'est un pas vers le succès de la démocratie.

Les élections sociales représentent une réponse aux déclarations du type « les syndicats ne sont pas représentatifs ». Ce sont les élections les plus représentatives, avec des candidats que l'on connaît parce que l'on vit avec eux au quotidien, on sait comment ils agissent. La proximité c'est-à-dire être le plus près des travailleurs et l'accessibilité sont des atouts majeurs.

L'addition des différences démultiplie la solidarité et l'efficacité.

Martine le Garroy



Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91				
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	<b>Ont participé à ce numéro</b>		
	Centrale Nationale des Employés	Nicolas Cahay	Etienne Lebeau	Martine le Garroy
	@CNEGNC	Fr.-Xavier Lievens	Claude Lambrechts	Delphine Latawicz
		Michaël Maira	Alice Mazy	Felipe Van Keirsbilck
		Nadine Vansteeger	Clarisse Van Tichelen	
		<b>Dessin : Serge Dehaes</b>		
		<b>Graphisme et mise en page : Linda Léonard</b>		

# DIX MILLE MAINS

On dit parfois : « Les peuples ont les gouvernements qu'ils méritent ». Ha ouiche, mais que dire alors des peuples sans gouvernement ? Nous, en Belgique, ne méritons-nous rien ?

Peut-être que nous méritons mieux. Mieux qu'un gouvernement (même s'il en faudra bien un tôt ou tard) ? Peut-être que nous méritons - avec ou sans gouvernement - des décisions intelligentes qui améliorent la vie de tous, en commençant par les plus fragiles : petits enfants, personnes âgées, malades, etc.

C'est ce que nous venons d'obtenir juste avant la Saint Nicolas, suite à la magnifique histoire des « Mardis des Blouses Blanches ». C'est l'histoire de syndicalistes CNE qui, au printemps dernier, n'en peuvent plus des dégâts que les politiques néolibérales ont causé dans le secteur des Soins. Les économies aveugles du gouvernement Michel, c'était moins de mains, donc moins de soins, et des soins moins humains. Des situations insensées, tant pour la personne qui soigne que pour celle qui voudrait être soignée.

« Mais ça ne sert à rien de protester, puisqu'il n'y a pas de gouvernement » nous ont expliqué les grands esprits prudents. En ajoutant « Et s'il y avait un gouvernement, ça ne servirait à rien non plus, puisqu'il n'y a pas d'argent ! »

Et pourtant, dès le mois de juin, mardi après mardi, une voix s'est élevée d'un peu partout, de plus en plus puissante... Dans des hôpitaux, des maisons de repos, des services de soins à domicile, le personnel a suivi les délégué.e.s de la CNE, peu à peu rejoints par d'autres, pour crier « ça suffit ! ». Les réseaux sociaux ont été inondés de films et de photos où chaque équipe inventait sa façon de dénoncer les choix inhumains.

Les grands médias ont suivi, les patients ont applaudi, et l'urgence s'est imposée : réinvestir dans le personnel des secteurs de la Santé.

La pression sur le Parlement y a fait naître une coalition inhabituelle que les ronchons ont trouvée bizarre, puisqu'elle allait depuis le CD&V jusqu'au PTB (en passant par le CDh, Ecolo-Groen, le PS et le SP-A). Bizarre ? Vous auriez dit bizarre vous, pour qualifier une décision intelligente, utile et courageuse, répondant à un vaste mouvement démocratique ?

Et si c'était plutôt tout le reste qui est bizarre ? Dans un passionnant petit livre de reportage paru il y a 10 ans, Thomas Frank tentait de répondre à la question « Pourquoi les pauvres votent à droite ? ». Et pourquoi sur presque tous les sujets, les parlements prennent des positions opposées aux intérêts et

aux préférences des peuples... qui les ont élus. Avec une conclusion fondamentale : en politique, le vrai pouvoir n'est pas tellement de donner les réponses, mais bien de choisir les questions. Les « Mardis des Blouses Blanches » ont réussi ce tour de force : les questions habituelles de beaucoup de politiciens, celles faites pour nous diviser et accabler des boucs émissaires (les migrants, les Flamands, les Wallons, l'islam, blablabla) ont été remplacées par une question simple : **quand va-t-on enfin mettre assez de personnel dans le secteur de la Santé ?**

Résultat : ce 21 novembre, le Parlement belge a voté à l'unanimité un « fonds blouses blanches » dont chaque parti revendiquera la paternité, mais qui est du début à la fin le fruit de l'incroyable travail de la CNE Non Marchand. Si ce fonds est confirmé de façon structurelle, c'est environ 5.000 emplois utiles et de qualité qui seront créés. Cinq milles familles avec un vrai boulot et un vrai salaire, et dans les hôpitaux et institutions de soins, dix mille mains de plus, pour plus de soins et des soins plus humains.

Merci et bravo à celles et ceux qui ont remporté cette victoire.

Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général



**JE PARTICIPE !**

